

Sus derechos como trabajador no agrícola

Salario mínimo

El salario mínimo en el Estado de Washington se calcula cada año como resultado de una iniciativa aprobada por los votantes en 1998. **A su empleador se le exige que pague el salario mínimo actual.** Usted o su empleador puede verificar cuál es el salario mínimo actual:

- Visitando el sitio del Internet del Depto. de Labor e Industrias (L&I): www.LNI.wa.gov
- Llamando a una oficina local de L&I
- Llamando a la línea de información de normas de empleo de L&I: 360-902-5316

Días de trabajo semanales

Los días de trabajo semanales en esta empresa son de _____ (día de la semana) a _____ (día de la semana).

Horas extras

Se le tiene que pagar tiempo y medio de su tarifa regular por las horas que trabaje encima de las 40 horas por semana, sin importar su base de pago (es decir, por hora, sueldo fijo, a destajo/pieza, comisión o tarifa fija). No puede renunciar a este derecho, ni siquiera si se ponen de acuerdo su empleador y usted. Si usted es un empleado ejecutivo, administrativo o profesional o si trabaja como un vendedor y se le paga a base de un sueldo, Ud. podría estar exento de las horas extras bajo la ley WAC 296-128 (510-540).

Otras exenciones o excepciones pueden aplicar según la naturaleza de su empleo. Vea la ley RCW 49.46.130.

Condiciones de trabajo

Usted tiene derecho a una pausa para comer por lo menos de 30 minutos, si trabaja más de cinco horas diarias. Si se requiere que siga trabajando durante su período de comida, se le tiene que pagar este tiempo.

Usted tiene derecho a un descanso de por lo menos 10 minutos pagados por cada cuatro horas trabajadas.

Si levanta o desplaza más de 20 libras como parte normal de su trabajo, se le tienen que enseñar técnicas correctas para levantar cargas.

Períodos de pago

Se le tiene que pagar por lo menos una vez por mes todos los meses que trabaje en un día fijado. La fecha(s) de pago programadas en esta empresa son: _____.

Cada vez que se le pague, Ud. tiene que recibir un comprobante que muestre los días o las horas que trabajó, su(s) tarifa(s) de pago, su salario bruto y todas las deducciones que se le hagan.

Deducciones

Su empleador solo podrá retener dinero de su salario cuando así lo requieran las leyes estatales o federales o cuando Ud. haya autorizado por escrito una deducción por adelantado para algún pago legal que lo beneficia a Ud. y no al empleador.

Inspecciones y registros de empleo

Su empleador tiene que registrar su nombre, domicilio, ocupación, tarifa de pago, la cantidad que recibe cada período de pago y las horas o los días que trabaja. **Esos registros tienen que estar disponibles a Ud. cuando los solicite, en un momento razonable.**

Usted tiene derecho a revisar su expediente personal por lo menos una vez al año. Puede pedir que se eliminen ciertos documentos del expediente. Si esos documentos permanecen en el expediente, puede escribir una objeción o una corrección que también se tiene que mantener en el expediente.

Bajo las leyes estatales, el Departamento de Labor e Industrias tiene derecho a investigar los salarios, horas y condiciones de trabajo de todos los empleados cubiertos por las leyes del bienestar industrial y salario mínimo (Industrial Welfare and Minimum Wage acts).

Variaciones de las normas

El Departamento de Labor e Industrias puede conceder variaciones de las normas de empleo. Para obtener información sobre las variaciones, póngase en contacto con su oficina local de L&I.

Quejas

El Departamento de Labor e Industrias tiene derecho a investigar los salarios, horas y condiciones de trabajo de todos los empleadores. Usted puede registrar una queja con la oficina local de L&I si considera que se están violando cualquiera de estas leyes.

Castigos

Los empleadores que violen las reglas de trabajo de menores de edad podrían recibir multas de hasta \$1,000 dólares por cada menor de edad y por cada infracción.

Un empleado convicto por violar disposiciones de la ley del salario mínimo o por discriminar contra un empleado por haber registrado una queja relativa al salario mínimo será culpable de un delito menor.

Apelaciones

Cualquier persona, empresa o sociedad anónima puede apelar cualquier acción o decisión tomada por el Departamento de Labor e Industrias. Póngase en contacto con la oficina local del L&I para más información sobre el proceso de apelaciones.

Trabajadores menores de 18 años de edad

El salario mínimo para los trabajadores de 16 y 17 años de edad es el mismo al de un adulto. A los menores de edad que tengan menos de 16 años se les puede pagar el 85 por ciento del salario mínimo del estado.

Empleadores que contraten a trabajadores menores de 18 años de edad tienen que tener un permiso con anotación para el trabajo de menores de edad. Si tiene menos de 18 años de edad, su empleador tiene que proporcionarle un formulario de autorización de los padres y de la escuela (Parent/School Authorization form). Antes de comenzar a trabajar, un menor de edad tiene que entregarle a su empleador una prueba de su edad y el formulario de autorización firmado por su tutor legal. Si un menor de edad planea trabajar durante el año escolar, el distrito escolar también tiene que firmar el formulario de autorización. Su empleador tiene que renovar la autorización de los padres y de la escuela cuando caduque, en septiembre de cada año.

Los trabajadores de 14 y 15 años de edad no pueden trabajar más de cuatro horas sin una pausa sin interrupción de 30 minutos para la comida. La pausa para la comida tiene que ser por separado, distinta y en adición a las pausas de descanso de 10 minutos. Si tiene 14 ó 15 años de edad, se le tiene que proporcionar un período de descanso pagado por lo menos de 10 minutos por cada 2 horas trabajadas. Cuando el menor esté trabajando por un período de 4 horas, no se le puede exigir que trabaje más de 2 horas sin una pausa de descanso de 10 minutos o una pausa de 30 minutos para la comida.

Los trabajadores de 16 y 17 años de edad tienen derecho a una pausa para la comida sin interrupción de por lo menos 30 minutos cuando trabajan más de cinco horas diarias. Si tiene 16 ó 17 años de edad, tiene derecho a una pausa de descanso de por lo menos 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Tiene que recibir una pausa de descanso por lo menos cada 3 horas.

Tiene que estar presente un adulto responsable cuando trabaje después de las 8 p.m. en una ocupación donde esté en contacto con el público.

Los menores de edad en empleos no agrícolas pueden trabar los siguientes días y horas:

	14 y 15 años de edad		16 y 17 años de edad	
	Escuela	Sin escuela*	Escuela	Sin escuela**
Horas al día	3 horas 8 horas sábados y domingos	8 horas	4 horas 8 horas de viernes a domingo	8 horas
Horas por semana	16 horas	40 horas	20/28***	48 horas
Días por semana	6 días	6 días	6 días	6 días
Comienzo	7 a.m.	7 a.m.	7 a.m.	5 a.m.
Salida	7 p.m.	9 p.m.	10 p.m. o medianoche de viernes a sábado	Medianoche

Nota: Donde sea aplicable, las horas indicadas para trabajadores de 14 y 15 años de edad reflejan las leyes federales más restrictivas.

*El tiempo sin escuela para las edades de 14 y 15 años es del 1° de junio hasta el Día del Trabajo (Labor Day).

**El tiempo sin escuela para las edades de 16 y 17 años es durante las vacaciones escolares.

***Solo para los trabajadores de 16 y 17 años de edad, hay turnos disponibles de seis horas y hasta 28 horas a la semana por medio de un acuerdo especial del distrito escolar.

Funciones de trabajo prohibidas para empleados menores de edad. La experiencia ha demostrado que algunas funciones de trabajo tienen el potencial de ser peligrosas para los trabajadores jóvenes. Ciertos trabajos y funciones de trabajo están prohibidas para empleados menores de 18 años de edad y otros para los que tengan menos de 16 años de edad. Para obtener la lista de funciones de trabajo prohibidas, visite el sitio del Internet para trabajadores adolescentes de L&I: www.LNI.wa.gov/WorkplaceRights/TeenWorkers/, o llame a su oficina local de L&I o al 360-902-5316.

Más información sobre sus derechos como trabajador

Para más información sobre estas leyes o para recibir más copias de este cartel, póngase en contacto con la oficina local de L&I (que aparece bajo "Labor and Industries, Department of" en la sección de gobierno en su directorio telefónico), o llame al 360-902-5316. También puede visitar el sitio del Internet de L&I: www.LNI.wa.gov/WorkplaceRights/

Disposiciones de permisos familiares

Permiso para cuidar a un recién nacido o un familiar

La ley federal de permisos médicos y familiares (Family and Medical Leave Act) requiere que los empleadores cubiertos bajo la ley proporcionen hasta 12 semanas de permiso sin pago y con empleo protegido a los trabajadores "elegibles" por ciertas razones familiares y médicas. Los trabajadores serán elegibles si han trabajado para un empleador cubierto bajo la ley por lo menos un año, por 1,250 horas durante los 12 meses anteriores y si hay cuando menos 50 trabajadores de la misma empresa dentro de un radio de 75 millas.

Para más información, póngase en contacto con la oficina más cercana del U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, que aparece en su directorio telefónico. El número gratuito es: 1-866-487-9243.

Atención familiar/uso de ausencia compensada

Efectivo el 1° de enero de 2003, si Ud. trabaja para un empleador que tiene un plan establecido de ausencia compensada (enfermedades, vacaciones u otra forma de tiempo libre pagado), su empleador tiene que permitirle el uso de cualquier forma de ausencia pagada que haya ganado para cuidar a familiares enfermos. Familiares incluyen: hijos menores de 18 años de edad con condiciones de salud que requieren supervisión o tratamiento; cónyuge, padres, suegros o abuelos con una condición de salud grave o de emergencia; o, un hijo adulto que no pueda cuidarse por discapacidad.

Los empleadores no pueden desemplear, castigar o discriminar contra un trabajador que ejerce su derecho de usar su ausencia compensada para este propósito o por haber hecho una denuncia sobre una alegada violación de estas leyes de ausencia.

Discriminación/discapacidad por embarazo

La discriminación por embarazo o discapacidad debido al embarazo constituyen una discriminación por sexo y una violación de las leyes estatales (ley RCW 49.60.180). Si desea más información o una copia de los reglamentos de maternidad del estado (ley WAC 162-30-020), póngase en contacto con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (Washington State Human Rights Commission) al 360-753-6770.



Este documento está disponible en formato alterno para acomodar a personas con discapacidades. Para asistencia llame al 1-800-547-8367. (Usuarios de TDD "aparato especial para personas con problemas auditivos e impedimento del habla", por favor llamen al 360-902-5797). El Departamento de Labor e Industrias es un empleador con igualdad de oportunidad.